



Universidad Austral de Chile

Secretaría General

REF.: Aprueba Plan de Retiro, Renovación y Fortalecimiento de la Planta Académica, Planta Técnico-Académica y Planta Adjunta para el periodo comprendido entre marzo de 2017 y marzo de 2021.

Nº 053

VALDIVIA, 13 de octubre de 2016

VISTOS: El acuerdo adoptado por el Consejo Académico en sesión de fecha 9 de diciembre de 2015, el acuerdo adoptado por el Directorio en sesión de fecha 23 de septiembre de 2016 ; [y lo dispuesto en los artículos 27, 28, 29 e\), 37, 38 i\) a., 48 letra i\) de los Estatutos de la Corporación.](#)

CONSIDERANDO:

1. El necesario reconocimiento que la Universidad Austral de Chile debe hacer a la labor desarrollada a los funcionarios pertenecientes a la Planta Académica, Planta Técnico-Académica y Planta Adjunta, durante su permanencia en la Corporación.

2. La necesidad institucional de fortalecer y aumentar la productividad, la competitividad y la colaboración de la Corporación en el sistema universitario nacional, en todas las áreas de la academia, especialmente en la docencia de pregrado.

3. Que es necesario realizar un último esfuerzo corporativo por realizar un plan de retiro, renovación y fortalecimiento de amplia aplicación en la Planta Académica, Adjunta y Técnico Académica, considerando que actualmente existe un número importante de académicos y académicas que han cumplido la edad para acogerse a retiro, o que la cumplirán en los próximos cinco años, de acuerdo a los criterios contemplados en planes similares aplicados con anterioridad. En los años posteriores a la aplicación de este Plan, la edad promedio de la Planta Académica permitirá solventar responsablemente el retiro programado a través del presupuesto corriente de la Institución.

DECRETO:

1°. Apruébase y promúlgase el “Plan de Retiro, Renovación y Fortalecimiento de la Planta Académica, Planta Adjunta, Planta Técnico-Académica, para el período comprendido entre marzo de 2017 y marzo de 2021”, cuyas normas se detallan a continuación.

PRIMERO: **Ámbito de aplicación.**

El Plan de Retiro, Renovación y Fortalecimiento de la Planta Académica de la Universidad Austral de Chile, en adelante el Plan, será aplicable entre los años 2017 y 2021 a todo el personal contratado por la Universidad que pertenezca a la Planta Académica, Planta Adjunta y Planta Técnico-Académica, y que cumplan con los requisitos y condiciones que esta normativa dispone. Toda referencia que se realiza en esta normativa a la Planta Académica o Académicos y Académicas debe entenderse referida conjuntamente a Planta Académica, Planta adjunta y Planta Técnico-Académica.



Universidad Austral de Chile

Secretaría General

SEGUNDO: Beneficio de Retiro.

La Universidad otorgará una indemnización convencional, como reconocimiento a la labor desarrollada por su personal a lo largo de los años en la Corporación, a aquellos académicos que se acojan a retiro bajo la modalidad de terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo de las partes, de acuerdo a las siguientes causales y condiciones.

a) Retiro por edad:

Se acogerán a este beneficio los académicos al cumplir 65 años de edad, sin distinción de género. Sin perjuicio de ello, los académicos y académicas podrán acogerse anticipadamente a este beneficio a contar del momento en que cumplan 60 años, si así lo manifiestan y cuentan con el visto bueno de la Unidad a la que están adscritos, del Decano o Vicerrector de Sede, según corresponda, y de las Vicerrectorías Académica y de Gestión Económica y Administrativa.

Se acogerán a este beneficio, además, aquellos académicos que, a la fecha de entrada en vigencia de este decreto, hayan cumplido 65 o más años de edad.

b) Retiro por enfermedad:

Podrán acogerse al beneficio de retiro aquellos académicos que, antes de cumplir 65 años de edad, padezcan una enfermedad irrecuperable e inhabilitante para seguir prestando sus servicios a la Universidad.

Para hacer uso de este beneficio, el académico deberá acreditar una incapacidad laboral permanente igual o superior a 2/3, mediante un certificado emitido por la autoridad sanitaria correspondiente, conforme a lo dispuesto en el D.L. N°3.500 de 1980, o verificada por una Comisión Médica convocada por la Dirección de Personal.

c) Base de cálculo de la indemnización:

Para aquellos académicos contratados antes del 14 de agosto de 1981, la base de cálculo de la indemnización será un sueldo base más la antigüedad, multiplicado por el número de años y fracción superior a seis meses, en los que hayan servido ininterrumpidamente en la Institución y hasta el año calendario en que cumplan 65 años de edad o la edad inferior que corresponda en el caso del retiro anticipado y de quienes se retiren por enfermedad.

Para aquellos académicos contratados a contar del 14 de agosto de 1981 y que han cumplido más de 11 años de servicios al momento del retiro, la base de cálculo de la indemnización será el sueldo base más la antigüedad, multiplicado por once, adicionándose un monto equivalente al sueldo base más antigüedad de un mes por cada tres años de trabajo cumplidos, por sobre los 11 años. En caso de que el cociente entre años servidos y tres que se aplica por sobre los 11 años sea mayor a 0.5, se aproximará a un período completo, hasta el año en que se cumplieron los 65 años de edad, o la edad inferior que corresponda en el caso del retiro anticipado o del retiro por enfermedad.

Para aquellos académicos que, al momento del retiro, hayan cumplido menos de 11 años de servicio, la base de cálculo de la indemnización será el sueldo base más la antigüedad, multiplicado por el número de años y fracción superior a seis meses, en los que hayan servido ininterrumpidamente en la Institución.



Universidad Austral de Chile

Secretaría General

En los casos anteriores, los años de servicios se computarán excluyendo el o los periodos en que el académico haya hecho uso de permiso sin goce de renta. Se exceptúan de esta disposición aquellos permisos sin goce de renta que se hayan otorgado para que el académico realizare programas de perfeccionamiento bajo su propio costo.

d) Procedimiento para acogerse a este beneficio.

En el mes de agosto y diciembre de cada año, la Dirección de Personal comunicará a la Decanatura o Vicerrectoría de Sede, según corresponda, la nómina de académicos que se acogerán a retiro durante el año calendario siguiente. El Decano o Vicerrector, cuando corresponda, será el responsable de canalizar la información a través de los Directores de Instituto, Centros y Escuelas, a fin de iniciar el proceso de retiro y renovación que corresponda aplicar.

La Dirección de Personal será la encargada de gestionar el pago de la indemnización convencional correspondiente, una vez que el académico haya suscrito el acuerdo de terminación de su contrato de trabajo, bajo las condiciones que este Plan establece.

La Dirección de Personal será la encargada de instaurar un proceso de acompañamiento en el retiro para todos los académicos que estén próximos a cumplir la edad para acogerse a los beneficios que establece este Plan.

Para el primer periodo de aplicación de este Plan (personas que se retiran el 1° de marzo de 2017), el procedimiento se iniciará una vez publicado el presente Decreto.

e) Continuidad de la relación laboral en casos excepcionales:

Excepcionalmente, podrá acordarse la continuidad de la relación laboral, bajo las mismas condiciones vigentes, cuando la macrounidad correspondiente manifieste la existencia de un interés corporativo en seguir contando con los servicios de un académico que cumpla las condiciones para acogerse a retiro, y así sea calificado por la Comisión Especial de Retiro, Renovación y Fortalecimiento consagrada en el artículo sexto de este Decreto. Dicha continuidad se aprobará por un plazo determinado el que, en ningún caso, puede extenderse más allá de cuando el académico cumpla 70 años de edad. En estos casos, el tope del cálculo de la indemnización pactada será los 65 años de edad y, por tanto, los años de continuidad excepcional del contrato de trabajo no serán objeto de indemnización de acuerdo a este Plan.

f) Nueva vinculación contractual en casos excepcionales:

En casos de interés corporativo debidamente calificados, se podrá acordar un nuevo tipo de vinculación contractual de la Universidad con académicos que se acogieren a retiro a través de este plan, para atender tareas académicas específicas e impostergables. Para ello, se podrá autorizar la celebración de contratos ad honorem o de prestación de servicios a honorarios financiados directamente por proyectos determinados, de acuerdo la normativa vigente.

De forma excepcional, asimismo, se podrá autorizar la celebración de contrato de prestación de servicios a honorarios, con cargo a fondos centrales, cuando no haya sido posible renovar el cargo del académico que se haya acogido a retiro, y existan tareas académicas impostergables que se deban asumir de forma inmediata. Estos contratos no podrán extenderse por más de dos semestres.



Universidad Austral de Chile

Secretaría General

Será la Comisión establecida en el artículo sexto la encargada de calificar la procedencia de las situaciones de excepcionales señaladas precedentemente.

g) Situación especial de aquellos funcionarios que no hicieron efectivo el beneficio de retiro contemplados en los Decretos de Rectoría N°371 y 372 del año 2004:

Aquellos académicos que, habiendo cumplido con los requisitos establecidos en los D.R N°371 y 372 de 2004, no hicieron efectivo el beneficio de retiro podrán acogerse, de forma excepcional, a este Plan. En este caso, la base de cálculo de la indemnización será el sueldo base más la antigüedad multiplicado por once, adicionando un sueldo base más antigüedad por cada tres años de trabajo en la Universidad hasta haber cumplido los 65 años de edad.

Esta disposición no rige para las académicas que no se acogieron al beneficio de retiro regulado por los DR N°371 y 372 de 2004, quienes pueden acogerse a este Plan sin restricciones, según lo acordado por el contrato colectivo vigente con el Sindicato de Docentes de la Universidad.

TERCERO: Beneficios Institucionales post-contrato laboral.

Aquellos académicos que se acojan al beneficio de retiro que contempla este Plan mantendrán los beneficios institucionales no remuneracionales existentes para los trabajadores de la UACH, siempre que no mantengan vínculo contractual con otra Institución de Educación Superior. Si el beneficio depende de convenios con empresas o instituciones externas, sólo se mantendrá en la medida que esos acuerdos no condicionen sus prestaciones a un descuento por planilla de remuneraciones. Estos beneficios serán, entre otros:

- a) Ocupar, según corresponda, oficinas o laboratorios para el desarrollo de tareas académicas o administrativas que sean de interés o conveniencia institucional, lo cual será autorizado por el directivo superior de la respectiva macrounidad;
- b) Percibir, según corresponda, financiamiento para trabajos docentes y de investigación, en la medida que no se genere un vínculo laboral con la Universidad, conforme a la reglamentación específica para cada caso;
- c) Requerir el patrocinio oficial de la Universidad para presentar proyectos de investigación a fondos concursables externos a la Corporación y percibir los incentivos que correspondan. En esos proyectos deberán incluir como Director Alterno a un académico con contrato de trabajo vigente en la Universidad.
- d) Tener facilidades para el uso integral de la Biblioteca, bajo los términos y condiciones que regulan su funcionamiento para todos los miembros de la Comunidad Universitaria.
- e) Mantener su correo electrónico corporativo.
- f) Ser invitado en los actos, ceremonias y eventos que realiza la Universidad y recibir el trato protocolar que corresponde.
- g) Utilizar, con fines exclusivamente protocolares, la categoría académica con la cual se acogieron a beneficio de retiro y recibir una credencial que los acredite como ex miembros de la dotación académica de la Universidad.
- h) Recibir atención en el Servicio Médico del Personal con los recursos de que este dispone, utilizando los mecanismos sociales de financiamiento (Fonasa o Isapre según corresponda).
- i) Usar las instalaciones deportivas y recreativas de la Universidad que se encuentren disponibles.
- j) Obtener tarifas preferenciales en conciertos y actividades de cine y teatro que se realicen con el patrocinio de la Universidad.



Universidad Austral de Chile

Secretaría General

CUARTO. Fortalecimiento de la planta académica.

Para un adecuado fortalecimiento de la Planta Académica, cada macrounidad deberá elaborar un Plan de Desarrollo y Fortalecimiento de su Planta Académica, coherente con los Planes de Desarrollo y Convenios de Desempeño de la macrounidad y con el Plan de Desarrollo Estratégico de la Universidad.

El Plan de Desarrollo de la Planta Académica deberá definir, al menos, las áreas estratégicas de la macrounidad que serán fortalecidas, perfiles de los académicos que se pretende contratar para fortalecer tales áreas, compromisos y tareas fundamentales que los académicos deberán asumir para el adecuado cumplimiento del Plan de Fortalecimiento, un sistema de evaluación del Plan y los requerimientos financieros asociados a éste, de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria que este Decreto establece.

El Plan de Desarrollo de la Planta Académica de cada macrounidad deberá ser aprobado por la Comisión Especial establecida en el artículo sexto e informado oportunamente a Rectoría, a más tardar el 30 de diciembre de 2016.

QUINTO: Requisitos para la renovación de los académicos que se acojan a este Plan.

El reemplazo de los académicos que se acojan a este Plan deberá enmarcarse en los lineamientos estratégicos definidos por la Universidad y responder a necesidades de las distintas macrounidades.

Los académicos que se contraten para reemplazar a aquellos que se acogieron a este Plan deberán ser profesionales que posean grado académico de Doctor o formación equivalente y que cuenten con especialización y productividad en áreas de investigación y docencia que sean relevantes para la Universidad y coherentes con los planes de desarrollo de la Corporación y de la macrounidad en la que se inserta.

Dado que uno de los fundamentos de este Plan es fortalecer el desarrollo de la docencia de pregrado con altos estándares de calidad y como un eje prioritario del quehacer académico, los académicos que se contraten en virtud de este Plan deberán destinar no menos de media jornada laboral para el desarrollo de actividades de docencia de pregrado, salvo excepciones fundadas contempladas en el respectivo Convenio de Desempeño Individual.

SEXTO: Comisión Especial de Retiro, Renovación y Fortalecimiento.

Una Comisión, integrada por el Prorector, quien la presidirá; el Vicerrector Académico; el Vicerrector de Gestión Económica y Administrativa y tres académicos designados por el Consejo Académico que no ocupen cargos directivos, será la encargada de velar por la correcta aplicación de este Plan.

Serán funciones específicas de esta Comisión:

a) Resolver la procedencia de las situaciones excepcionales contempladas en las letras e) y f) del artículo segundo de este reglamento. Para estos fines, la Comisión recibirá informes de la Facultad o Sede respectiva, según corresponda, y decidirá en base a criterios técnico-académicos. Para resolver sobre estas materias, la Comisión deberá invitar a sus sesiones al Decano de la Facultad o Vicerrector de Sede respectiva.



Universidad Austral de Chile

Secretaría General

b) Velar por el cumplimiento de los fines corporativos en el proceso de renovación de planta académica, particularmente del fortalecimiento y mejoramiento de la calidad de la docencia y de la productividad científica, a través de las nuevas contrataciones. Para estos efectos, la Comisión deberá aprobar el Plan de Desarrollo y Fortalecimiento de la Planta Académica que presente cada macrounidad y las propuestas de contratación de los académicos que se incorporen a la Universidad en virtud de las disponibilidades presupuestarias de este Plan, aprobada por el Directorio, de acuerdo al procedimiento que la propia Comisión establezca.

Esta Comisión será coordinada por el Director de Personal, quien actuará como su Secretario Ejecutivo, sin derecho a voto. El funcionamiento de esta Comisión será regulado por un reglamento de funcionamiento, que debe ser propuesto por la Comisión y ser aprobado por el Rector.

Para sesionar válidamente, la Comisión requerirá de la asistencia de la mayoría de sus integrantes. Para adoptar acuerdos, se requerirá la aprobación de la mayoría de los integrantes presentes. En caso de empate, dirimirá el Presidente de la Comisión.

SÉPTIMO: Financiamiento.

Este Plan se financiará con el **Programa de Financiamiento del Plan de Retiro, Renovación y Fortalecimiento de la Planta Académica**, a través de la aplicación del **Procedimiento para la Implementación Financiera del Plan**, aprobados por el Directorio de la Universidad, que se adjuntan como anexo al presente Decreto y que forma parte integrante del mismo.

OCTAVO. Cumplimiento y Fiscalización del Plan.

El Consejo Académico y el Directorio de la Corporación deberán velar por el cumplimiento de los objetivos de este proceso, teniendo en consideración que el objetivo fundamental de este plan es mejorar y fortalecer la productividad académica de la Universidad, de acuerdo a lo establecido en el Plan Estratégico de la Universidad para el período 2016-2019.

Para su adecuada fiscalización, la Contraloría de la Universidad deberá implementar un sistema de auditoría permanente, tanto en lo académico como en lo financiero, cuyos resultados deben ser presentados en los Cuerpos Colegiados de la Universidad.

NOVENO. Renuncia a los beneficios del Plan

Respecto de aquellos académicos que, habiendo cumplido la edad para acogerse a retiro en las condiciones que este Plan establece, no lo hicieran efectivo en los plazos y de acuerdo al procedimiento que se establece al efecto, se entenderá que renuncian a los beneficios del Plan.

El Consejo Académico definirá las acciones de interés corporativo a aplicar respecto de aquellos académicos que no se acojan al beneficio de retiro que este Plan establece, previo informe de la Comisión establecida en el artículo sexto.



Universidad Austral de Chile

Secretaría General

3° Derógase toda otra norma reglamentaria que contradiga el contenido del presente decreto.

4° Las unidades respectivas procederán en conformidad a lo dispuesto en el presente Decreto”.

Anótese, Comuníquese y Archívese.

**OSCAR GALINDO VILLARROEL
RECTOR**

**M.^a ASUNCIÓN DE LA BARRA S.
SECRETARIA GENERAL**

VºBº Dirección Jurídica



Universidad Austral de Chile

Secretaría General

PROGRAMA DE FINANCIAMIENTO DEL PLAN DE RETIRO, RENOVACIÓN Y FORTALECIMIENTO DE LA PLANTA ACADÉMICA, ADJUNTA Y TÉCNICO ACADÉMICA

1. Presentación

Este informe constituye la base financiera/económica del Plan de Retiro, Renovación y Fortalecimiento de la Planta Académica que se aplicará entre el mes de marzo de 2017 y el mes de marzo de 2021.

En una primera etapa de discusión se propuso proyectar el Plan en un plazo de 3 años. Luego de analizar el impacto financiero y la cantidad de personas en edad de retiro contratadas con anterioridad al 14 de agosto de 1981 (*y por ende con una base de cálculo sustancialmente más onerosa*), se concluyó que es conveniente proyectar el Plan en un plazo de 5 años, entendiendo que todas las personas contratadas cumplirán los requisitos para acogerse a este Plan. En los años posteriores, el retiro programado puede solventarse por el flujo financiero que se proyecta en el presupuesto corriente de la Corporación, bajo la figura de anulación o congelamiento total o parcial de cargos.

Desde el punto de vista financiero, es importante recalcar que este Plan no supone un mayor costo para la Universidad, aun cuando se debe recurrir a una fuente de financiamiento externa para solventar las indemnizaciones que se deben pagar. En efecto, la programación del retiro de académicos con una renta alta (*en su mayoría profesores de la máxima categoría, con asignaciones de antigüedad altas*) y la renovación de académicos en una proporción general que no supera el 60% del costo de la planilla de los académicos retirados, permite generar un flujo financiero que solventa el crédito que se propone contratar en un plazo de 7 años.

Se propone que los retiros se lleven a cabo en los meses de marzo y agosto de cada año, a partir del mes de marzo de 2017, de modo tal que el presente informe se estructura con una proyección en los mismos periodos de tiempo. En cada cohorte de retiro se calcula un monto total de indemnizaciones que se pagarán con un crédito a 7 años plazo, sin lapso de gracia y con servicio deuda mensual, cuyo financiamiento provendrá de la fracción del costo mensual del académico que se retira y que no se utilizará para renovación del respectivo cargo.

Este informe se estructura en dos segmentos: una proyección de los retiros y renovaciones en el lapso entre marzo de 2017 y marzo de 2019; y una proyección en los mismos términos indicados, entre abril de 2019 y marzo de 2021. En ambos segmentos se muestran las cifras globales de los retiros proyectados en cada Facultad, el impacto financiero y la disponibilidad de recursos para la renovación de la planta académica en cada cohorte.

En el caso de la Sede de Puerto Montt, para estos efectos y dada su reciente creación desde fines de la década de los 80', se proyecta un retiro de 6 Jornadas Completas Equivalentes (JCE), cuyo impacto financiero podrá atenderse sin la necesidad de endeudamiento a través de dos o tres ejercicios presupuestarios de la propia macrounidad.

Inicialmente, este proyecto se formuló para implementarse a partir del mes de marzo de 2016. Sin embargo, el tiempo de tramitación del mismo, comprendiendo la magnitud e impacto de la iniciativa, se extendió más allá de lo presupuestado. En razón de ello, se reformularon los cálculos financieros y las proyecciones de este Informe, de modo tal que aquellos académicos que cumplen con los requisitos para acogerse a retiro durante el año 2016, se retiren en el mes de marzo de 2017, conjuntamente con aquellos que deben hacerlo en dicho período.



Universidad Austral de Chile

Secretaría General

2. Lapso marzo de 2017 a marzo de 2019, académicos adscritos a Facultades

En el cuadro N°1, se sintetizan las jornadas completas equivalentes en cada Facultad que se acogerán a retiro de acuerdo a los criterios que el Plan establece, en el periodo comprendido entre marzo de 2017 y marzo de 2019. Para realizar esta proyección se tuvo en consideración las conversaciones sostenidas con distintos Decanos en las que se solicitó realizar una propuesta estimativa de programación de retiros. En el cuadro se señala, además, el costo de indemnización, su promedio, los haberes actuales y el monto mensual total que se dispondrá para la renovación de la planta académica, de acuerdo al promedio de renta de cada posible contrato.

Las cifras totales asociadas a este lapso del Plan de Retiro, Renovación y Fortalecimiento de la Planta Académica corresponden a **118,8 jornadas completa equivalentes**, con un costo total de indemnizaciones a pactar por **m/\$9.389.881** (monto promedio por académico de **m/\$79.058**), cuyo financiamiento mediante un crédito de servicio mensual generará una disponibilidad promedio para renovación equivalente a un costo de **m/\$1.687**, vale decir, un **60,2%** del costo de la planilla actual.

Cuadro N°1

Síntesis de la Programación de Retiros y Renovación del Personal Académico por Facultad en el Lapso 2016 al 2018 (miles de pesos 2016)

Síntesis por Facultad	JCE		Indemnizaciones			Haberes Actuales (c/mes)			Haberes Disponibles (c/mes)			Dispnbldd. Actual
	N°	%	Montos	%	Promedios	Montos	%	Promedios	Montos	%	Promedios	
Vicerrectoría Académica	2,0jce	1,7%	187.256	2,0%	93.628	6.331	1,9%	3.165	3.694	1,8%	1.847	58,3%
Medicina	34,9jce	29,4%	2.664.167	28,4%	76.417	93.964	28,2%	2.695	56.448	28,2%	1.619	60,1%
Ciencias Agrarias	9,0jce	7,6%	764.661	8,1%	84.962	25.454	7,7%	2.828	14.686	7,3%	1.632	57,7%
Cs. Forestales y Rec. Nat.	6,5jce	5,5%	552.813	5,9%	85.048	18.010	5,4%	2.771	10.226	5,1%	1.573	56,8%
Ciencias Veterinarias	8,5jce	7,2%	899.422	9,6%	105.814	26.531	8,0%	3.121	13.865	6,9%	1.631	52,3%
Ciencias	21,5jce	18,1%	1.817.040	19,4%	84.513	63.744	19,2%	2.965	38.157	19,0%	1.775	59,9%
Filosofía y Humanidades	5,0jce	4,2%	303.484	3,2%	60.697	15.094	4,5%	3.019	10.821	5,4%	2.164	71,7%
Ciencias Económicas y Adm.	8,0jce	6,8%	464.294	4,9%	57.709	23.452	7,1%	2.915	16.914	8,4%	2.102	72,1%
Ciencias de la Ingeniería	23,4jce	19,7%	1.736.744	18,5%	74.335	60.046	18,1%	2.570	35.589	17,8%	1.523	59,3%
Total Síntesis por Facultad	118,8jce	100,0%	9.389.881	100,0%	79.058	332.626	100,0%	2.801	200.399	100,0%	1.687	60,2%

En el siguiente cuadro N°2 se expone la información anterior, desglosada por fecha de retiro entre el año 2016 y marzo de 2019.

Cuadro N°2



Universidad Austral de Chile

Secretaría General

Síntesis de la Programación de Retiros y Renovación del Personal Académico por Fecha en el Lapso 2016 a marzo 2019 (miles de pesos 2016)

Síntesis por Fechas de los Retiros	JCE		Indemnizaciones			Haberres Actuales (c/mes)			Haberres Disponibles (c/mes)			Dispnbldd. Actual
	Nº	%	Montos	%	Promedios	Montos	%	Promedios	Montos	%	Promedios	
Año 2016	11,0 jce	9,3%	934.479	10,0%	84.953	30.781	9,3%	2.798	17.621	8,8%	1.602	57,2%
1 de marzo de 2017	62,4 jce	52,5%	5.365.851	57,1%	85.979	182.081	54,7%	2.918	106.520	53,2%	1.707	58,5%
1 de agosto de 2017	5,5 jce	4,6%	371.137	4,0%	67.479	13.370	4,0%	2.431	8.143	4,1%	1.481	60,9%
1 de marzo de 2018	19,0 jce	16,0%	1.227.013	13,1%	64.580	50.337	15,1%	2.649	33.059	16,5%	1.740	65,7%
1 de agosto de 2018	8,5 jce	7,2%	790.371	8,4%	92.985	25.670	7,7%	3.020	14.540	7,3%	1.711	56,6%
1 de marzo de 2019	12,4 jce	10,4%	701.030	7,5%	56.701	30.387	9,1%	2.458	20.516	10,2%	1.659	67,5%
Total Síntesis por Fechas	118,8 jce	100,0%	9.389.881	100,0%	79.058	332.626	100,0%	2.801	200.399	100,0%	1.687	60,2%

En el análisis anterior no se consideran **30,5 JCE** que, cumpliendo los requisitos, podrían no acogerse al Plan por encontrarse eventualmente en las causales de excepción, de acuerdo a lo conversado con las distintas Decanaturas. Esta información, sin embargo, tiene carácter preliminar, en tanto será la Comisión de Retiro, Renovación y Fortalecimiento la que determinará en última instancia si los académicos continúan prestando servicios en la Universidad hasta cumplir los 70 años y bajo qué condiciones específicas ello debe ocurrir. Sin perjuicio de lo anterior, es necesario considerar esta estimación a efectos de tener un completo análisis del impacto financiero del Plan. El monto total de las indemnizaciones a pactar por las **30,5 jornadas completas** equivalentes en la situación antes indicada, es de **m/\$2.200.068** (promedio de **m/\$72.133** por académico).

La magnitud por Facultad de la situación antes descrita, se detalla en el siguiente cuadro N°3.

Cuadro N°3

(miles de pesos 2016)

Total Retiros Pendientes por Facultades UACH	JCE	Indemnizaciones		Haberres Actuales	Disponibilidad Renovac.	
		Costo	Promedio		Monto	% Actual
Medicina	0,0 jce	0	n/c	0	0	n/c
Ciencias Agrarias	1,5 jce	167.290	111.526	5.049	2.693	53,3%
Cs. Forestales y Rec. Nat.	0,0 jce	0	n/c	0	0	n/c
Ciencias Veterinarias	0,0 jce	0	n/c	0	0	n/c
Ciencias	13,0 jce	824.046	63.388	37.158	25.195	67,8%
Filosofía y Humanidades	2,0 jce	59.664	29.832	5.209	4.369	83,9%
Ciencias Económicas y Adm.	6,0 jce	298.174	49.696	16.980	11.574	68,2%
Ciencias de la Ingeniería	8,0 jce	850.895	106.362	25.759	13.188	51,2%
Total Retiros Pendientes por Facultades UACH	30,5 jce	2.200.068	72.133	90.155	57.019	63,2%



Universidad Austral de Chile

Secretaría General

3. Lapso abril de 2019 a marzo de 2021, académicos adscritos a Facultades

En el cuadro N°4 se sintetizan las jornadas completas equivalentes (JCE) en cada Facultad que se acogerán a retiro de acuerdo a los criterios que el Plan establece, en el periodo comprendido entre abril de 2019 y marzo de 2021, el costo de indemnización, su promedio, los haberes actuales y el monto mensual total que se dispondrá para la renovación de la planta académica, de acuerdo al promedio de renta de cada posible contrato.

De acuerdo a la información que se indica, el segundo lapso de aplicación del Plan supone el retiro de **37,0 jornadas completa equivalentes**, con un costo total de indemnizaciones a pactar por **m/\$2.204.690 (promedio de m/\$59.586 por académico)**. En estos supuestos, la disponibilidad presupuestaria para proyectar la renovación de la Planta Académica es de un **68,6%** de la planilla actual, con un costo de **m/\$1.833** promedio por cada jornada completa equivalente.

Por otra parte, es importante destacar que el segundo periodo de aplicación del Plan tiene una reducción notoria en el costo de las indemnizaciones a pactar, que se explica por el hecho de que el número de académico sin tope de indemnización (*aquellos que ingresaron a la UACH antes del mes de agosto del año 1981*) se reduce de manera significativa.

Cuadro N° 4

Síntesis de la Programación de Retiros y Renovación del Personal Académico por Facultad en el Lapso 2019 a marzo de 2021 (miles de pesos 2016)

Síntesis por Fechas de los Retiros	JCE		Indemnizaciones			Haberes Actuales (c/mes)			Haberes Disponibles (c/mes)			Dispnbld. Actual
	N°	%	Montos	%	Promedios	Montos	%	Promedios	Montos	%	Promedios	
Medicina	10,0 jce	27,0%	579.178	26,3%	57.918	25.791	26,1%	2.579	17.635	26,0%	1.763	68,4%
Ciencias Agrarias	3,0 jce	8,1%	259.722	11,8%	86.574	8.143	8,2%	2.714	4.485	6,6%	1.495	55,1%
Cs. Forestales y Recursos Naturales	2,0 jce	5,4%	86.024	3,9%	43.012	5.131	5,2%	2.566	3.920	5,8%	1.960	76,4%
Ciencias Veterinarias	0,0 jce	0,0%	0	0,0%	n/c	0	0,0%	n/c	0	0,0%	n/c	nc
Ciencias	10,0 jce	27,0%	660.336	30,0%	66.034	28.521	28,9%	2.852	19.222	28,3%	1.922	67,4%
Filosofía y Humanidades	5,0 jce	13,5%	255.608	11,6%	51.122	13.568	13,7%	2.714	9.969	14,7%	1.994	73,5%
Ciencias Económicas y Administrativas	2,0 jce	5,4%	93.914	4,3%	46.957	5.491	5,6%	2.746	4.169	6,1%	2.084	75,9%
Ciencias de la Ingeniería	4,0 jce	10,8%	233.909	10,6%	58.477	9.916	10,0%	2.479	6.623	9,8%	1.656	66,8%
Arquitectura y Artes	1,0 jce	2,7%	36.000	1,6%	36.000	2.294	2,3%	2.294	1.787	2,6%	1.787	77,9%
Total Síntesis por Fechas de los Retiros	37,0 jce	100,0%	2.204.690	100,0%	59.586	98.855	100,0%	2.672	67.809	100,0%	1.833	68,6%



Universidad Austral de Chile

Secretaría General

El desglose por fecha de los retiros con la misma información del cuadro anterior, es la que se expone en el siguiente cuadro:

Cuadro N°5

Síntesis de la Programación de Retiros y Renovación del Personal Académico por Fechas en el Lapso 2019 a marzo 2021 (miles de pesos 2016)

Síntesis por Fechas de los Retiros	JCE		Indemnizaciones			Haberres Actuales (c/mes)			Haberres Disponibles (c/mes)			Dispnbldd. Actual
	N°	%	Montos	%	Promedios	Montos	%	Promedios	Montos	%	Promedios	
1 de marzo de 2019	1,8 jce	4,7%	40.742	1,8%	23.281	4.027	4,1%	2.301	2.753	4,1%	1.573	68,4%
1 de agosto de 2019	4,5 jce	12,2%	163.944	7,4%	36.432	11.197	11,3%	2.488	7.902	11,7%	1.756	70,6%
1 de marzo de 2020	10,8 jce	29,1%	635.375	28,8%	59.105	28.311	28,6%	2.634	19.248	28,4%	1.791	68,0%
1 de agosto de 2020	11,0 jce	29,7%	734.075	33,3%	66.734	29.987	30,3%	2.726	20.233	29,8%	1.839	67,5%
1 de marzo de 2021	9,0 jce	24,3%	630.554	28,6%	70.062	25.334	25,6%	2.815	17.673	26,1%	1.964	69,8%
Total Síntesis por Fechas	37,0 jce	100,0%	2.204.690	100,0%	59.586	98.855	100,0%	2.672	67.809	100,0%	1.833	68,6%

4. Académicos Adscritos a la Sede de Puerto Montt

La aplicación del Plan de Retiro, Renovación y Fortalecimiento de la Planta Académica en la Sede Puerto Montt, durante los 5 años proyectados, supone el retiro de **6 JCE**, con un costo total de indemnizaciones a pactar de **m/\$300.353** (promedio de **m/\$50.059** por académico). Este costo puede ser asumido directamente por la Sede, en dos o tres ejercicios presupuestarios regulares de la macrounidad, sin la necesidad de recurrir a un crédito para financiar el pago de las indemnizaciones.

Por otra parte, la disponibilidad de renovación del personal académico se proyecta en un 76,0% del total de la planilla actual.

En el cuadro siguiente N°6, se muestra el total de retiros de la Sede, distribuidos por periodos de tiempo, el monto de las indemnizaciones y el monto de disponibilidad en el lapso correspondiente:

Cuadro N°6

Síntesis de la Programación de Retiros y Renovación del Personal Académico de la Sede Puerto Montt UACH por Fechas en el Lapso 2019 a marzo de 2021

(miles de pesos 2016)

Síntesis por Fechas de los Retiros en Sede Puerto Montt	JCE		Indemnizaciones			Haberres Actuales (c/mes)			Haberres Disponibles (c/mes)			Dispnbldd. Actual
	N°	%	Montos	%	Promedios	Montos	%	Promedios	Montos	%	Promedios	
1 de marzo de 2016	0,0 jce	0,0%	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0,0%
1 de marzo de 2017	2,0 jce	33,3%	69.695	23,2%	34.848	5.808	32,9%	2.904	4.826	36,0%	2.413	83,1%
1 de marzo de 2019	1,0 jce	16,7%	130.865	43,6%	130.865	3.635	20,6%	3.635	1.792	13,4%	1.792	49,3%
1 de marzo de 2020	2,0 jce	33,3%	83.408	27,8%	41.704	6.212	35,2%	3.106	5.037	37,5%	2.519	81,1%
1 de marzo de 2021	1,0 jce	16,7%	16.385	5,5%	16.385	1.994	11,3%	1.994	1.763	13,1%	1.763	88,4%
Total Síntesis por Fechas	6,0 jce	100,0%	300.353	100,0%	50.059	17.648	100,0%	2.941	13.419	100,0%	2.236	76,0%



Universidad Austral de Chile

Secretaría General

5. Financiamiento del Plan de Retiro, Renovación y Fortalecimiento de la Planta Académica 2016 a marzo de 2021

El financiamiento de este Plan se propone a través de un crédito a obtener en las condiciones que se especifican en el cuadro N°7, donde además se detalla el número de académicos y los montos de indemnización que solventarán el endeudamiento, así como la cuantía del servicio de deuda que se compromete, cuyo financiamiento estaría cubierto con la fracción de la respectiva renta que no se utilizará para la renovación del académico que se retira.

Una descripción sinóptica del financiamiento a través de endeudamiento, en que cada giro se servirá mensualmente en 7 años con una tasa del 5% anual, es que un 38,9% del requerimiento (m/\$5.365.851) debe obtenerse en la primera aplicación semestral del Plan, es decir, el próximo mes de marzo de 2017. Bajo esta modalidad de financiamiento, la totalidad del endeudamiento será de m/\$13.794.638 (No se incluye los requerimientos de la Sede Puerto Montt)

Cuadro N°7

Supuestos Básicas de los Créditos para
Financiar el Plan de Retiro y renovación
2016 al 2020

Tasa 5,0 % anual
0,40741 % mensual Fórmula 0,0140818

Plazo 84 meses (7,0 años)

(1)

Síntesis por Fechas de los Retiros	JCE		Montos Créditos para Indemnizaciones (m/\$)		Síntesis del Servicio de la Deuda (miles de pesos 2016)				
	N°	%	Montos	%	Mensual	Anual	Intereses	Capital	Total Serv. D.
1 de marzo de 2016	0,0 jce	0,0 %	0	0,0 %	0	0	0	0	0
(2) Año 2016	11,0 jce	5,9 %	934.479	6,8 %	13.159	157.910	170.888	934.479	1.105.367
1 de marzo de 2017	62,4 jce	33,5 %	5.365.851	38,9 %	75.561	906.729	981.254	5.365.851	6.347.104
1 de agosto de 2017	5,5 jce	3,0 %	371.137	2,7 %	5.226	62.715	67.870	371.137	439.007
1 de marzo de 2018	19,0 jce	10,2 %	1.227.013	8,9 %	17.279	207.342	224.384	1.227.013	1.451.397
1 de agosto de 2018	8,5 jce	4,6 %	790.371	5,7 %	11.130	133.558	144.535	790.371	934.906
1 de marzo de 2019	14,1 jce	7,6 %	741.772	5,4 %	10.445	125.346	135.648	741.772	877.420
(3) 1 de agosto de 2019	35,0 jce	18,8 %	2.364.012	17,1 %	33.290	399.474	432.307	2.364.012	2.796.319
1 de marzo de 2020	10,8 jce	5,8 %	635.375	4,6 %	8.947	107.367	116.191	635.375	751.566
1 de agosto de 2020	11,0 jce	5,9 %	734.075	5,3 %	10.337	124.045	134.240	734.075	868.315
1 de marzo de 2021	9,0 jce	4,8 %	630.554	4,6 %	8.879	106.552	115.309	630.554	745.864
Total Síntesis por Fechas	186,3 jce	100,0 %	13.794.638	100,0 %			2.522.627	13.794.638	16.317.265

(1) No Incluye los académicos de la Sede de Puerto Montt, cuyo costo de indemnización sería financiado con recursos de su Presupuesto Anual.

(2) Retiros del año 2016

(3) Incluye los Académicos rezagados del período 2016 al 2018.



Universidad Austral de Chile

Secretaría General

En el cuadro siguiente, se detalla en millones de pesos, la programación anual del servicio de deuda que originaría el compromiso para financiar los montos de indemnización de los académicos que se retiran.

Cuadro N°8

Fechas de Giros de los Créditos	Años del Servicio de Deuda por el Plan de Retiro y renovación del Personal Académico (millones de pesos 2015)													Total Servicio Deuda
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	
01-mar-16	0	0	0	0	0	0	0	0						0
Año 2016	62	148	148	148	148	148	148	87						1.039
01-mar-17		710	852	852	852	852	852	852	142					5.965
01-ago-17		25	59	59	59	59	59	59	34					413
01-mar-18			162	195	195	195	195	195	195	32				1.364
01-ago-18			52	126	126	126	126	126	126	73				879
01-mar-19				98	118	118	118	118	118	118	20			825
01-ago-19				156	375	375	375	375	375	375	219			2.628
01-mar-20					84	101	101	101	101	101	101	17		706
01-ago-20					49	117	117	117	117	117	117	68		816
01-mar-21						83	100	100	100	100	100	100	17	701
Totales * Año	62	883	1.274	1.635	2.006	2.174	2.191	2.129	1.308	917	556	185	17	15.336

6. Renovación y Fortalecimiento de la Planta Académica

La renovación del personal académico para el fortalecimiento de la Universidad es un eje fundamental del Plan. Para ello, se propone que la renovación de la Planta Académica se debe fundamentar a través de planes de desarrollo de la planta académica que deberá elaborar cada macrounidad, de acuerdo a sus reales necesidades y proyecciones específicas. A partir de este mecanismo se busca garantizar un efectivo fortalecimiento de la academia, a través de nuevas contrataciones que permitan el desarrollo de áreas estratégicas, el fortalecimiento de disciplinas ya existentes y la coherencia de la dotación académica dentro de cada macrounidad y respecto de otras macrounidades.

Desde el punto de vista financiero, la renovación académica se financiará con los fondos provenientes de las remuneraciones de los académicos que se acogen a retiro, en una proporción tal que permitan solventar responsablemente el crédito que se contrate para el pago de las indemnizaciones correspondientes. Hechos los cálculos correspondientes, se estima que la disponibilidad mensual promedio para la renovación del personal académico no puede exceder de un 63,3% de los recursos liberados a partir del Plan de Retiro.

Para un adecuado fortalecimiento de la Planta Académica, se propone que el porcentaje total de disponibilidad para las nuevas contrataciones se distribuya en un porcentaje fijo para cada macrounidad correspondiente al 50% de los recursos que cada una de ellas libera. Con



Universidad Austral de Chile

Secretaría General

los recursos restantes, correspondiente a un 13,3% promedio del total de los fondos liberados con el retiro, se propone constituir un fondo único a distribuir entre todas las macrounidades, de acuerdo a la fundamentación que presenten en su respectivo Plan de Desarrollo de la Planta Académica. El mecanismo anterior permitirá atender de forma justificada las necesidades de recurso humano en cada macrounidad, lo que puede traducirse, por ejemplo, en el aumento de las JCE contratadas con una renta promedio menor a la que se paga en la actualidad; una disminución de las JCE con rentas promedio superiores en aquellas áreas en que el mercado es más competitivo y, por ende, es más complejo encontrar personas calificadas; una reducción de las JCE adecuándose a las necesidades reales de la macrounidad; o una mantención de las JCE si es que existe fundamentación para ello.

Dado que el Plan de Desarrollo de la Planta Académica de cada macrounidad deberá ser aprobado por la Comisión Especial de Aplicación del Plan de Retiro, Renovación y Fortalecimiento, se garantiza un tratamiento adecuado y objetivo de las nuevas contrataciones, con estándares tales que permitan un efectivo fortalecimiento de la Planta.

7. Conclusiones

En este último cuadro se consolidan todas las cifras anteriores, con la finalidad de proporcionar una visión integradora del significado financiero y económico de este Plan, lo que permite destacar los efectos institucionales de índole cuantitativos que generaría.

Cuadro N°9

Síntesis de la Programación de Retiros y Renovación del Personal Académico por Macrounidad en el Lapso 2016 al 2020 (miles de pesos 2016)

Síntesis por Facultad	JCE		Indemnizaciones			Haberes Actuales (c/mes)			Haberes Disponibles (c/mes)			Dispnbldd. Actual
	N°	%	Montos	%	Promedios	Montos	%	Promedios	Montos	%	Promedios	
Vicerrectoría Académica	2,0 jce	1,0%	187.256	1,3%	93.628	6.331	1,2%	3.165	3.694	1,1%	1.847	58,3%
Medicina	44,9 jce	23,3%	3.243.344	23,0%	72.293	119.755	22,2%	2.669	74.083	21,9%	1.651	61,9%
Ciencias Agrarias	13,5 jce	7,0%	1.191.673	8,5%	88.272	38.646	7,2%	2.863	21.865	6,5%	1.620	56,6%
Cs. Forestales y Rec. Nat.	8,5 jce	4,4%	638.837	4,5%	75.157	23.141	4,3%	2.723	14.145	4,2%	1.664	61,1%
Ciencias Veterinarias	8,5 jce	4,4%	899.422	6,4%	105.814	26.531	4,9%	3.121	13.865	4,1%	1.631	52,3%
Ciencias	44,5 jce	23,1%	3.301.421	23,4%	74.189	129.423	24,0%	2.908	82.573	24,4%	1.856	63,8%
Filosofía y Humanidades	12,0 jce	6,2%	618.756	4,4%	51.563	33.872	6,3%	2.823	25.159	7,4%	2.097	74,3%
Ciencias Económicas y Adm.	16,0 jce	8,3%	856.382	6,1%	53.372	45.923	8,5%	2.862	32.657	9,6%	2.035	71,1%
Ciencias de la Ingeniería	35,4 jce	18,4%	2.821.547	20,0%	79.787	95.721	17,7%	2.707	55.400	16,4%	1.567	57,9%
Arquitectura y Artes	1,0 jce	0,5%	36.000	0,3%	36.000	2.294	0,4%	2.294	1.787	0,5%	1.787	77,9%
Sede Puerto Montt #	6,0 jce	3,1%	300.353	2,1%	50.059	17.648	3,3%	2.941	13.419	4,0%	2.236	76,0%
Total Síntesis por Facultad	192,3 jce	100,0%	14.094.992	100,0%	73.307	539.284	100,0%	2.805	338.647	100,0%	1.761	62,8%

En este cuadro se incluye la Sede de Puerto Montt cuyo financiamiento por m/\$ 300.353 pero sus indemnizaciones no se solventarían con endudamiento.

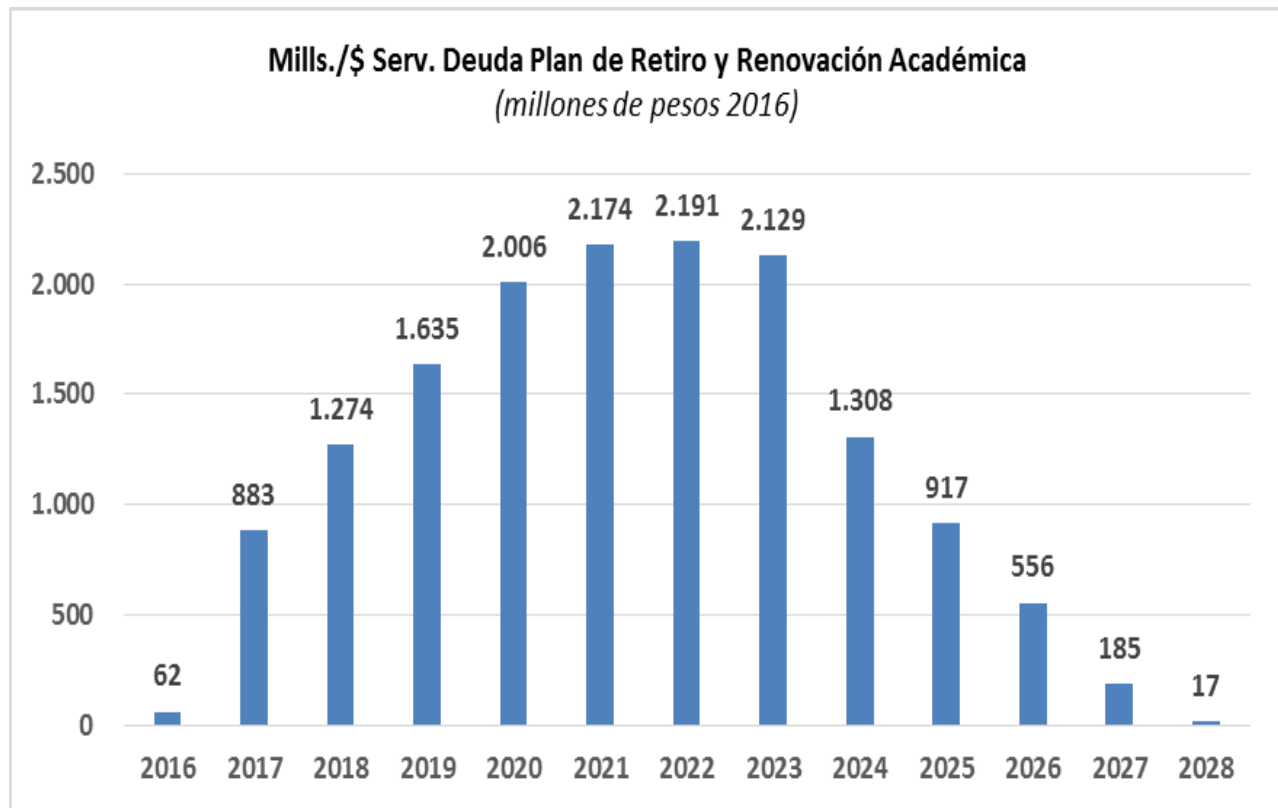


Universidad Austral de Chile

Secretaría General

Durante los 5 años en que se formula el Plan se retirarían **192,3 jornadas completa equivalentes**, con un costo total de indemnizaciones a pactar por **m/\$14.095 millones de pesos** (*monto promedio por académico de m/\$73.307*), cuyo financiamiento mediante un crédito de servicio mensual generará una disponibilidad promedio para renovación equivalente a un costo de **m/\$1.761**, vale decir, un **62,8%** del costo de la planilla actual.

El servicio de deuda que se compromete con este plan, al proyectar cada giro a un plazo de 7 años, implica que la última cuota se pagaría el año 2028 y que los años de mayor costo serán los años 2020 al 2023, lo cual se observa en el gráfico siguiente:



Dado que tanto el crédito para el pago de las indemnizaciones correspondientes, así como las nuevas contrataciones se financiarán con los recursos liberados a partir del retiro de los académicos, este Plan de Retiro, Renovación y Fortalecimiento de la Planta Académica **no supone un costo financiero adicional** para la Corporación, sino únicamente un compromiso solventado y asociado a su capacidad de endeudamiento utilizando el actual flujo de su gasto en personal.



Universidad Austral de Chile

Secretaría General

PROCEDIMIENTO PARA LA IMPLEMENTACIÓN FINANCIERA DEL PLAN DE RETIRO, RENOVACIÓN Y FORTALECIMIENTO

Presentación

El Plan es uno de los proyectos más complejos que la Universidad ha impulsado en los últimos 10 años, en tanto su impacto académico y financiero definirá el futuro de nuestra Institución. Esa complejidad se refleja, además, porque las decisiones que se adoptan en su aprobación e implementación involucran de forma conjunta, pero no necesariamente concurrente, a las atribuciones del Consejo Académico, del Directorio y del Rector, como máxima autoridad unipersonal de la Corporación. La existencia de una normativa clara y de procedimientos efectivos para su implementación se transforma en la única vía para cautelar que las decisiones que adopten los distintos cuerpos colegiados en el ejercicio de sus facultades estatutarias, sean materializadas en estricto cumplimiento al acuerdo que les da origen.

El Consejo Académico discutió latamente el procedimiento a partir del cual se implementarán los aspectos académicos del Plan: los requisitos para acogerse a retiro, el perfil que deben cumplir las nuevas contrataciones y las medidas para garantizar el fortalecimiento de la Planta Académica, especialmente en lo referido al fortalecimiento de la docencia de pregrado. Además, concordó la existencia de situaciones excepcionales en donde un académico, cumpliendo la edad para acogerse a retiro, mantenga su vinculación con la UACH con un límite de hasta los 70 años, y de aquellos académicos que, habiéndose retirado, tengan un nuevo vínculo contractual con la Institución, para atender tareas específicas y por un tiempo acotado. Desde el punto de vista práctico, el Consejo Académico nombró una Comisión que tiene por función resolver las situaciones excepcionales ya indicadas y, principalmente, para aprobar los Planes de Desarrollo de la Planta Académica de cada macrounidad, que en su conjunto posibilitarán el cumplimiento del objetivo de fortalecer la Planta Académica. El funcionamiento de esta Comisión, y las decisiones que en definitiva adopte, tienen una incidencia directa en la aplicación de los aspectos financieros del Plan, y por ello es necesario establecer un procedimiento que conjugue todas las variantes que permitirán la implementación adecuada del Plan.

Desde la perspectiva económica, es necesario recalcar que el Plan no supone un mayor gasto para la Universidad, pues la actual planilla de remuneraciones de la Universidad, en aquella parte correspondiente a los académicos que cumplen con los requisitos para acogerse a retiro, se utilizará para servir la deuda que se contraiga para financiar las indemnizaciones y la remuneración de los académicos que se contraten para renovar y fortalecer la Planta Académica. Se espera mantener el gasto actual, en la medida de que las nuevas contrataciones se ajusten a los porcentajes de utilización de recursos proyectados en el Plan y que los créditos que se contraten para el pago de las indemnizaciones tengan condiciones adecuadas a la capacidad de endeudamiento y de flujo de caja para poder solventar responsablemente el servicio a la deuda. Para cautelar adecuadamente ambos aspectos, se propone a continuación un procedimiento para el tratamiento financiero del Plan.

1. Proceso para la aplicación del primer periodo del plan: primer semestre de 2017

De acuerdo al detalle de retiros estimado para el primer periodo del Plan, se autoriza el retiro de 64,4 JCE, por un monto de M\$5.435.546.-

Una vez publicado el Decreto que apruebe el Plan, la Comisión de Aplicación del Plan resolverá aquellas situaciones excepcionales, para que en el mes de enero de 2017 se



Universidad Austral de Chile

Secretaría General

presente al Directorio la nómina con los académicos que se acogerán a retiro, el monto exacto de su indemnización y una propuesta de crédito que financie el monto global a pagar, además de la nómina de renovaciones que se propone financiar, cuando corresponda, con los recursos disponibles de la planilla de los académicos que se acojan a retiro.

En paralelo al proceso de la Comisión de Aplicación del Plan, la Dirección de Finanzas realizará reuniones con los distintos bancos para explorar alternativas y condiciones de financiamiento de las indemnizaciones.

Se invitará a los bancos a participar de un proceso de licitación para el financiamiento del Plan, el que deberá resolverse durante el mes de marzo de 2017.-

2. Proceso para la aplicación de los periodos siguientes del Plan

En el mismo informe a presentar en el mes de enero de 2017, se presentará al Directorio la nómina con los académicos que cumplen con los requisitos para acogerse a retiro a partir del mes de agosto de 2017 y el monto estimado de las indemnizaciones a pagar. En esa oportunidad, y dependiendo del comportamiento del Plan durante el primer semestre de 2017, se solicitará al Directorio que autorice utilizar la caja de la Universidad para pagar las indemnizaciones correspondientes, debido a que el monto a financiar en el mes de agosto es reducido.

Autorizado lo anterior, la Universidad hará una oferta formal a los académicos que corresponda y se aplicará el procedimiento establecido, de modo tal que, en el mes de septiembre de 2017 se presentará al Directorio la nómina de académicos que se acogieron a retiro, el monto exacto de las indemnizaciones y una propuesta de crédito que financie el monto global utilizado, en las mismas condiciones del inicialmente autorizado. Además, el Directorio debe aprobar la nómina de renovaciones que se financiarán, cuando corresponda, con la planilla de los académicos que se acojan a retiro. Esto permitirá verificar que el endeudamiento sea responsable en razón de las capacidades financieras de la Universidad, que las contrataciones asociadas a esos retiros específicos se ajusten a los lineamientos del Plan y que la operación del Plan se está realizando conforme a los supuestos y acuerdos que haya adoptado el Directorio.

En los periodos siguientes, en enero y agosto de cada año, se procederá de la misma forma que la ya reseñada, y cada autorización dependerá del comportamiento del Plan, de la forma en que la Comisión haya aplicado los criterios para determinar las situaciones excepcionales, el actuar de las autoridades en esta materia, del respeto a los porcentajes de recursos destinados al financiamiento del crédito y al financiamiento de las nuevas contrataciones y, en definitiva, cautelar que la aplicación del Plan no ponga en riesgo financiero a la Institución.

A continuación, se presenta el cronograma del proceso de implementación financiera del Plan:



Universidad Austral de Chile

Secretaría General

Cronograma Plan de Retiro, Renovación y Fortalecimiento de la Planta Académica		
Número	Actividad	Plazo
1	Aprobación Plan por Directorio	Septiembre de 2016
2	Oferta a Académicos Primera Etapa	Octubre a diciembre de 2016
3	Trabajo de Comisión	Octubre a diciembre de 2016
4	Presentación Listado a Directorio	Enero de 2017
5	Licitación de Financiamiento	Enero de 2017
6	Ejecución Primera etapa del plan	Marzo de 2017
7	Decisión de Financiamiento	Marzo de 2017
8	Informe cumplimiento del Plan a Directorio	Mensual desde abril de 2017
9	Oferta a Académicos para siguiente etapa	Abril a junio y octubre a diciembre
10	Presentación Listado a Directorio	Julio y enero año siguiente
11	Ejecución segunda etapa del plan	Agosto y marzo año siguiente
12	Decisión de Financiamiento	Septiembre y abril año siguiente

3. Mecanismos de control financiero del Plan

Se proponen los siguientes mecanismos de control y fiscalización financiera del Plan:

- 1) Incluir, en el reporte mensual de ejecución presupuestaria y balance que la Administración Central presenta al Directorio, un conjunto de partidas exclusivas del Plan de Retiro, en las cuales se indique lo siguiente:
 - a) Gasto mensual de la planilla de remuneraciones de todos los académicos que cumplen con los requisitos para acogerse a retiro (mayores de 65 años);
 - b) Gasto mensual de la planilla de remuneraciones de los académicos que van cumpliendo los requisitos para acogerse a retiro (aquellos que cumplen 65 años);
 - c) Gasto asociado a indemnizaciones por Plan de Retiro pagadas en el mes respectivo;
 - d) Gasto asociado a remuneraciones de las nuevas contrataciones en virtud del Plan;
 - e) Gasto asociado a la aplicación de la situación de re-contratación en forma excepcional;
 - f) Servicio mensual a la deuda.
- 2) Cuando corresponda según cronograma, la Comisión Especial para la aplicación del Plan de Retiro, Renovación y Fortalecimiento, enviará al Directorio un reporte de su quehacer, indicando: cantidad de situaciones excepcionales que han recibido y su resolución; cantidad de nuevas contrataciones que han autorizado, los criterios aplicados y con cargo a qué retiros se asocian; informes sobre situaciones de continuidad del contrato laboral que han evacuado para el Consejo Académico.
- 3) Se solicitará a Contraloría que nombre a un auditor de su dependencia que tenga por función acompañar el proceso de aplicación del Plan, al menos en los 12 primeros meses de aplicación y hasta que el Directorio lo determine. Al margen de lo anterior, se solicitará a Contraloría que realice una auditoría anual a la aplicación del Plan para ser presentada al Directorio.



Universidad Austral de Chile

Secretaría General

Consideraciones finales

El Plan que se propone es absolutamente necesario e indispensable para el desarrollo de la Institución. La renovación y el fortalecimiento de la Planta Académica son elementos centrales para poder incrementar de forma cualitativa y cuantitativa la calidad, pertinencia y productividad de nuestra actividad académica.

En el ámbito estrictamente patrimonial, un altísimo porcentaje de los indicadores que se utilizan para calcular el financiamiento que la Universidad recibe, se construyen, directa o indirectamente, a partir de la calidad y calificación de la planta académica, en lo que la planta académica es capaz de crear y transmitir, en la forma en que la creación de conocimiento se traslada al aula y se traduce en iniciativas de aplicación directa de nuestro entorno social, en cómo los futuros estudiantes pueden constatar que nuestra Universidad es una institución de referencia para cursar sus estudios de pre y postgrado, entre muchos otros efectos positivos. Responder a lo anterior es posible, únicamente, si impulsamos un Plan de Renovación de la Planta, pues la capacidad financiera que tiene actualmente nuestra Institución para atraer nuevas contrataciones con altos grados de perfeccionamiento, adicionales a la planta existente, es prácticamente nula.

Por otra parte, sabemos que el Plan que se propone tiene una envergadura financiera tal que, de ser mal diseñado y ejecutado, puede acarrear resultados adversos irreversibles. Es por ello que se propone una ejecución financiera parcializada del Plan, que permita a todas las Autoridades y Cuerpos Colegiados, en el marco de las atribuciones estatutarias que a cada uno se le encomiendan, decidir sobre la conveniencia de su aplicación.